

по трем вышеуказанным направлениям, развивать научную и инновационную сферы, поощрять и лучше информировать предпринимателей, инвесторов, акционеров и сотрудников организаций (хотя бы в регионах развития), а также перенимать опыт ведущих иностранных государств, учитывая особенности нашей страны.

#### **Литература:**

1. Ряховская А. Н., Ряховский Д. И. Решение проблем импортозамещения России в условиях действия экономических санкций // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). М.: 2014. С. 71–76.
2. Моисеев В. Проблемы и перспективы импортозамещения в России. М.: Директ-Медиа, 2016. 362 с.
3. Программа импортозамещения // ФБ.Ру. URL: <http://fb.ru/article/169121/importozameschenie---eto-programma-importozamescheniya> (дата обращения: 07.03.2017).
4. Разбор программы по импортозамещению в России // Бизнес-портал. URL: <http://moneymakerfactory.ru/biznes-idei/biznes-na-zameschenii-importa/> (дата обращения: 07.03.2017)
5. Субсидирование малого бизнеса в России // Экономический вестник. URL: <http://krizisrussia.ru/novosti/subsidirovanie-malogo-biznesa-v-rossii.html> (дата обращения: 07.03.2017).
6. Цели на 2016–2020 гг. // Официальный сайт импортозамещения в России. URL: <http://zimport.ru/cel-proekta/> (дата обращения: 07.03.2017).
7. Импортозамещение для Татарстана // Деловой центр Республики Татарстан. URL: <http://info.tatcenter.ru/article/164444/> (дата обращения: 07.03.2017).

**УДК 338**

**д. соц.н., профессор Дырин Сергей Петрович,  
Мифтахова Чулпан Алмасовна**  
Елабужский институт Казанского федерального университета,  
г. Елабуга  
e-mail: sdyrin@yandex.ru, chulpanka-m@mail.ru

#### **ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

#### **FORMS AND METHODS OF TRAINING OF PERSONNEL**

**Аннотация.** Данная статья посвящена разбору основных форм и методов обучения персонала на предприятии. Здесь рассмотрены внутренние и внешние формы обучения, а также дана характеристика основных методов обучения, которые на сегодняшний день успешно применяются многими организациями.

**Ключевые слова.** Обучение персонала; внешнее обучение; внутреннее обучение; методы обучения.

**Abstract.** *This article is devoted to the analysis of basic forms and methods of training of personnel in the enterprise. Here are considered internal and external forms of education, as well as the characteristic of the basic methods of teaching, which to date have been successfully used by many organizations.*

**Keywords.** *Training; external training; internal training; learning methods.*

В современном мировом менеджменте характерен переход к непрерывному образованию, который обусловлен двумя важнейшими обстоятельствами:

1) требования к квалификации большинства специалистов в современных условиях возрастают настолько, что ни одно учебное заведение, в силу временной ограниченности учебного процесса, не в состоянии сформировать эту квалификацию в полном объеме. В итоге выпускник учебного заведения, придя на работу, вынужден доучиваться, получать дополнительные знания и умения;

2) требования к квалификации специалиста в современных условиях очень быстро устаревают. Российские управленцы В.В. Травин и В.А. Дятлов, ссылаясь на результаты западных исследований, отмечают, что сегодня знаний, полученных в вузе, достаточно на первые 3–5 лет работы, после чего требуется переподготовка.

Некачественность выбора форм и методов обучения, их несоответствие целям и индивидуальным характеристикам обучающихся может самым негативным образом сказаться на результатах обучения [1].

В зависимости от конечного результата обучение проводится внутри самого предприятия или во внешних учебных заведениях.

Обычно во внешних учебных заведениях проходит обучение новым или более углубленным навыкам, таким, как повышение статуса образовательного уровня или приобретение новой специальности.

Внутри самого предприятия проводят обучение при внедрении и модернизации технологий, которые не требуют углубленных знаний теоретического характера, повышения разрядов, а также организацию обучающих мероприятий с выездом преподавателей на предприятие.

Все существующие методы обучения можно разделить на следующие три группы:

- традиционные методы обучения (лекции, семинары, видеообучение);
- методы активного обучения (тренинги, деловые и ролевые игры);
- методы профессионального обучения.

Остановимся подробнее на методах профессионального обучения, к которым относят следующие:

- производственный инструктаж;
- наставничество;
- стажировки;
- ротация кадров;
- использование работников в качестве ассистентов;
- подготовка в проектных группах.

Производственный инструктаж – ознакомление сотрудника с новыми для него условиями трудовой деятельности, в том числе освоение рабочего места, адаптация, овладение необходимыми знаниями. Производственный инструктаж проводится в форме разъяснения и демонстрации на рабочем месте приемов работы инструктором или работником, имеющим большой опыт в данной области.

Под наставничеством понимается обучение неопытного работника на примере наставника, развитие его профессиональных навыков, компетентности. Наставничество нужно для того, чтобы:

- поддерживать и поощрять осуществление обучения работника;
- передавать знания, накопленные в организации, нормы поведения, принятые на предприятии;
- раскрывать потенциал обучаемого сотрудника.

Стажировка подразумевает приобретение новых или же восстановление утраченных профессиональных навыков на рабочем месте.

Ротация кадров предполагает получение опыта, новых знаний в сферах, смежных с областью деятельности работника. Внутриорганизационные перемещения способствуют получению более четкого представления о производственном процессе, целях и задачах различных подразделений компании, их вкладе в общие результаты деятельности предприятия.

Использование сотрудников в качестве ассистентов основано на обучении и ознакомлении работника с задачами и проблемами качественно нового порядка. При этом некоторая ответственность ложится и на самого обучающегося.

Метод подготовки в проектных группах используется обычно в учебных целях, в условиях временных ограничений и при необходимости в короткие сроки решить серьезные задачи.

Итак, такое разнообразие форм и методов обучения дает предприятиям возможность выбрать наиболее подходящий для них в данный момент и при конкретных сложившихся условиях, который позволит добиться желаемых целей [2]. Таким образом, выбор форм и методов обучения должен определяться конкретными условиями, в которых функционирует предприятие, и целями, которые должны быть достигнуты в процессе обучения. Неверный выбор форм и методов обучения может свести на нет положительный эффект от проведенного обучения. И, наоборот, правильный выбор форм и методов обучения персонала может значительно улучшить психологический климат в компании, разрешить межличностные противоречия

#### **Литература:**

1. Грачев В., Руденко Г., Панова Л. Функции службы управления персоналом организации и их систематизация // Кадровик. 2010. № 5. С.36–39.
2. Дырин С.П. Управление персоналом: от кадрового подхода – к многоаспектному // Кадровик. 2010. № 9. С.117–121.
3. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: учебник. М: ИНФРА-М, 2011. 320 с.

4. Задоркин В.И. Организация труда руководителя. М: ИНФРА-М, 2009. 239 с.
5. Носырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала // Управление развитием персонала. 2010. № 1. С.2–10.

УДК 378

д. соц.н., профессор Дырин Сергей Петрович,  
Низамиева Айгуль Ринатовна,  
Хазеева Айгуль Сиреневна

Елабужский институт Казанского федерального университета,  
г. Елабуга

e-mail: sdyrin@yandex.ru, aygul.samatova.1995@mail.ru, [aygul9595@mail.ru](mailto:aygul9595@mail.ru)

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ**

**ORGANIZATIONAL CULTURE AS THE FACTOR OF INCREASE OF  
EFFICIENCY OF MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION**

***Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению формирования и развития организационной культуры в образовательных учреждениях. Рассмотрены определения организационной культуры, обозначено место и значение организационной культуры в менеджменте образовательного учреждения.*

***Ключевые слова.** Организационная культура; корпоративная культура; образовательные учреждения; руководитель; педагогический коллектив; формирование организационной культуры.*

***Abstract.** The article deals with the formation and development of organizational culture in educational institutions. Consider the definition of organizational culture, defined the place and importance of organizational culture in the management of educational institutions.*

***Keywords.** Organizational culture; corporate culture; educational institutions; the head; the teaching staff; the formation of the organizational culture.*

Изменения всех сфер жизни человека в настоящее время подтолкнули к совершенствованию российского образования. Процессы развития новой экономики и производства привели к увеличению потребности общества в специалистах среднего профессионального образования и вызвали изменение требований, предъявляемых обществом к качеству профессионального обучения. На сегодняшний день среднее профессиональное образование России очень быстро изменяется, ставятся новые цели и ценностные ориентации. В данных условиях по-